

Trivselspolitik

1. Formål og hensigtserklæring

Hos **TC Anlæg A/S** har alle ret til at blive behandlet med respekt og værdighed. Vi accepterer ikke nogen form for krænkende handlinger – herunder mobning, seksuel chikane, vold eller trusler – uanset om de udføres af kolleger, ledere, kunder eller samarbejdspartnere.

Vi respekterer hinandens forskelligheder og taler **til** hinanden, ikke **om** hinanden. Det er vores fælles ansvar at forebygge krænkende handlinger og skabe en arbejdsplads, hvor alle kan trives.

2. Definitioner

Vi anvender **Arbejdstilsynets definition** af krænkende handlinger:

- **Mobning:** Når én eller flere personer regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – udsætter en eller flere for krænkende handlinger, som de ikke effektivt kan forsvare sig imod.
- **Seksuel chikane:** Enhver form for uønsket seksuel opmærksomhed, mundtlig, skriftlig, fysisk eller non-verbal, som krænker en persons værdighed.
- **Vold og trusler:** Enhver form for fysisk angreb eller trussel om fysisk skade.

3. Eksempler på uacceptabel adfærd

Arbejdsrelateret mobning:

- Tilbageholdelse af vigtig information
- Vedvarende kritik eller overdreven overvågning
- At minde gentagne gange om fejl på en nedværdigende måde

Personrettede krænkelse:

- Spredning af sladder og rygter
- Latterliggørelse af vaner, baggrund, holdninger eller udseende
- At blive råbt af eller ignoreret i fællesskabet

Seksuel chikane:

- Uønskede berøringer
- Kommentarer om udseende eller krop
- Seksuelle vittigheder, hentydninger eller billeder

Vold/trusler:

- Fysisk angreb eller forsøg herpå
- Verbale trusler om vold

4. Forebyggelse

- Emnet tages op løbende i **APV'en** (arbejdspladsvurdering), som revideres mindst hvert tredje år eller ved væsentlige ændringer.
- **Arbejdsmiljøorganisationen** inddrages i fastlæggelse, opfølgning og revision af retningslinjer.
- Nye medarbejdere introduceres til politikken i deres oplæring.
- Trivsel og arbejdsmiljø drøftes mindst én gang årligt på SIU arbejdsmiljømøderne.

5. Håndtering af sager

Hvis du oplever krænkende handlinger, kan du henvende dig til:

- Adm. direktør, arbejdsmiljøchef eller en leder (konfliktløser).
- Din arbejdsmiljørepræsentant.
- Whistleblower portal

Procedure:

1. Sagen afdækkes via samtaler og evt. skriftlige udsagn.
2. Fakta dokumenteres i et kort referat.
3. Hvis klagen ikke kan bekræftes, lukkes sagen skriftligt.
4. Hvis krænkende handlinger konstateres, kan sanktioner omfatte:
 - Skriftlig advarsel
 - Omplacering
 - Afskedigelse
5. Ved komplekse sager eller manglende intern kapacitet kan der **tilkaldes ekstern arbejdsmiljørådgiver**.

6. Støtte til den berørte

Hvis du har været udsat for dokumenteret mobning, seksuel chikane eller vold, tilbyder TC Anlæg:

- Samtale med nærmeste leder om støttebehov.
- Information til kolleger om sagens udfald (i det omfang det er lovligt og hensigtsmæssigt).
- Psykologhjælp eller anden relevant rådgivning, indtil du er tilbage i travlhed.

7. Opfølgning og revision

- Politikken indgår i APV'en og revideres mindst hvert tredje år.
- Arbejdsmiljøorganisationen deltager i revisionen.
- Senest revideret: **14.08.2025**

Odense,

Adm. Direktør Torben Clausen